

UNIVERSITY OF COPENHAGEN



Vejen ud af krisen

Andersen, Søren Kaj; Ibsen, Christian Lyhne

Publication date:
2014

Document version
Også kaldet Forlagets PDF

Citation for published version (APA):
Andersen, S. K., & Ibsen, C. L. (2014). *Vejen ud af krisen*. FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet: FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet. FAOS Forskningsnotat, Nr. 138

138

OK 2014

Vejen ud af krisen

I overenskomstfornyelsen 2014 på det private arbejdsmarked kom alle store forhandlingsområder i mål med aftaler, og på lønmodtagersiden kom det største 'ja' til aftalerne siden årtusindeskiftet. Samtidig er uenighederne om tiltag mod social dumping tydeligere end nogensinde

Søren Kaj Andersen & Christian Lyhne Ibsen

Juni 2014

ISBN 978-87-91833-93-9

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier

Sociologisk Institut
Københavns Universitet
Øster Farimagsgade 5
1014 København K
Tlf: 35323299
Fax: 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

Indholdsfortegnelse

Resume	3
Industriens aftaler – konkurrenceevne og tryghed	3
Realløn er et lokalt anliggende	4
Uddannelse, uddannelse, uddannelse	5
Fritvalgskontoen: Centraliseret individualisering	6
Nye procedureregler om vikarer.....	6
Transport – løn, uddannelse og udenlandske vikarer	7
Byggeriet og udfordringen fra den udenlandske arbejdskraft.....	8
VVS og de fastlåste forhandlinger	10
Malmestrene blokeret.....	11
Butiksoverenskomsten – dialog om deltid	12
Den fornyede HORESTA-overenskomst	13
Drama i slagterierne.....	14
Urafstemningsresultatet	15
Perspektivering: Det fortsatte spil om værn mod social dumping	16

Resume

Alle de store forhandlingsområder nåede i mål med aftaler, herunder også byggeriet, der i 2012 var kørt fast i spørgsmål om social dumping. Endvidere blev det til treårige overenskomstfornyelser, hvilket i sig selv er et signal om tro på en positiv udvikling de kommende år. Yderligere blev forhandlingsresultaterne bekræftet af, at der på lønmodtagersiden kom det største 'ja' til aftalerne siden årtusindeskiftet og det samtidig med, at den ellers stødt faldende stemmeprocent blev vendt til en stigning. Samlet styrker dette aftalesystemets legitimitet.

I dette forskningsnotat opridser vi hovedresultaterne af overenskomstforløbet 2014 på de vigtigste forhandlingsområder og gennemgår resultatet af urafstemningen. På enkelte overenskomstområder tager vi også fat på særlige efterspil, der har været i månederne siden aftalefornyelsen. I en afsluttende perspektivering ser vi nærmere på de uoverensstemmelser, der fortsat er mellem arbejdsmarkedets parter om tiltag mod social dumping. Disse uoverensstemmelser satte deres præg på overenskomstforhandlingerne og har også været tydelige sidenhen, bl.a. i forbindelse med, at regeringen midt i juni præsenterede det nye cirkulære om arbejdsklausuler. Debatten om udenlandsk arbejdskraft og eventuelle værn mod social dumping vidner om, at disse spørgsmål udgør en vedvarende og betydelig udfordring for aftalesystemet.

Industriens aftaler – konkurrenceevne og tryghed

I vores optaktsnotat til OK2014 beskrev vi, hvordan der var udsigt til økonomisk bedring, men at der pga. usikkerhed i prognoserne kunne opstå uenighed om, hvor niveauet i aftalerne skulle ligge. Lønmodtagerne kunne på den ene side fremhæve, at de havde holdt igen i de to foregående overenskomstfornyelser i 2010 og 2012, som var 'kriseoverenskomster', der førte til historisk lave lønstigninger. Dette har trukket konkurrenceevnen i en positiv retning, hvorfor man fra faglig side mente, at der nu ville være plads til en mere positiv udvikling for reallønnen og eventuelt andre omkostningsbærende tiltag. Omvendt kunne arbejdsgiverne henvise til risikoen for at dræbe opsvinget ved at sætte konkurrenceevnen over styr – som man havde gjort det før krisen, hvor lønkonkurrenceevnen i forhold til udlandet blev forværret. Trods denne usikkerhed kom DI og CO-industri i mål med en treårig aftale allerede den 9. februar, og hermed lagde industrien traditionen tro linjen i forhandlingerne for hele LO/DA-området.

For arbejdsgiverne i industrien var det uden tvivl vigtigt, at aftaleperioden blev på tre år, så virksomhederne fik en længere periode med arbejdsfred og en længere tidshorisont, hvor overenskomsten ikke skal genforhandles. Selv fra lønmodtagersiden hørtes det, at toårige aftaler kan gøre det svært at lave lokal-aftaler på, fordi arbejdsgiverne er varsomme med at give lønstigninger, hvis overenskomsten skal fornys ofte.

CO-industri havde med sin nye formand, Claus Jensen, lagt betydelig vægt på uddannelse som et OK-emne i optakten til forhandlingerne. *Tryghed gennem uddannelse* er efterhånden blevet et velkendt motto blandt danske fagforeninger – og det er et krav, som arbejdsgiverne typisk har svært ved at argumentere

imod. Derudover fulgte CO-industri sin normale linje om ikke at fremsætte hårde krav på mindstebetalingen. Man insisterede derimod på – ligesom under OK2010 og OK2012 – at reallønnen skulle forsvares, men det var også tydeligt, at man helst så en decideret forbedring. Som vi har beskrevet andre steder¹ ([se tidligere forskningsnotat](#)), fastsættes den udbetalte løn lokalt på arbejdspladserne, men stigningsniveauet på mindstebetalingen giver alligevel et praj om, hvor meget lønmodtagerne kan forvente i lokalforhandlingerne. Denne moderate forventning om at nå noget på uddannelse og lidt ekstra på satserne var blandet med en knast vedrørende vikarer på industrivirksomhederne. Vikarspørgsmålet blev aktiveret af medlemmerne og tillidsrepræsentanterne under OK-forberedelserne i CO-industri og kom måske en smule bag på forbundene og topforhandlerne. Fra mange virksomheder kom der meldinger om, at fastansatte blev udskiftet med vikarer på trods af, at de to grupper via overenskomsterne er sikret stort set samme løn og arbejdsvilkår² ([se tidligere forskningsnotat](#)). Den praksis kender man fra blandt andet Tyskland, hvor midlertidige ansættelser er meget almindelige, men på dårligere løn- og arbejdsvilkår end de fastansatte. En anden joker ved OK2014 var – ligesom foregående OK-runder – hvordan social dumping kunne håndteres, men det har fra udgangspunktet været klart, at industriens parter hverken kunne eller ville være frontløber. Vurderingen er, at social dumping ikke er et større problem i industrien og i det omfang, at der er problemer, har man værktøjerne i overenskomsten til at løse dem. Dertil kommer, at spørgsmål om social dumping ytrer sig på forskellig vis i forskellige brancher og derfor også kræver forskelligartede tiltag.

Realløn er et lokalt anliggende

Industriens Overenskomst er toneangivende på mindstebetalings-/minimallønsområdet, som dækker ca. 85 procent af det samlede DA/LO-område. Industriens parter aftalte, at mindstebetalingssatserne, der før fornyelsen udgjorde 108,70 kr., blev forhøjet pr. 1. marts 2014 med 1,50 kr. og vil pr 1. marts 2015 blive forhøjet med 1,65 kr. og pr. 1. marts 2016 med 1,80 kr. De aftalte satsstigninger i industriens 2012-overenskomst var på 1,35 kr. i begge år. Der er således tale om en aftale på lidt højere niveau end i både 2010 og 2012. Genetillæg blev reguleret med 1,5 procent pr. 1. marts 2014, med 1,6 procent pr. 1. marts 2015 og med 1,7 procent pr. 1. marts 2016. Igen lidt højere end OK 2012. Endelig reguleres lærlinge- og elevsatser pr. 1. marts 2014 med 1,9 procent og med samme procentsats de efterfølgende to år.

Hvad den faktiske lønstigning bliver, ved vi ikke, før vi i slutningen af perioden har set resultaterne af de lokale lønforhandlinger på virksomhederne. Denne fleksibilitet, som ligger i den lokale lønforhandling, er afgørende for, hvad der bliver den faktiske lønudvikling gennem aftaleperioden. Som vi nævnte i

¹ FAOS Forskningsnotat nr. 137 Søren Kaj Andersen og Christian Lyhne Ibsen, *Forligsmuligheder på den smalle sti ud af krisen*, december 2013.

² FAOS Forskningsnotat nr. 137 Søren Kaj Andersen og Christian Lyhne Ibsen, *Forligsmuligheder på den smalle sti ud af krisen*, december 2013.

optaktsnotatet³ ([se tidligere forskningsnotat](#)), er prognosen for en meget lav inflation medvirkende til optimisme, hvad angår reallønsforbedringer, omvendt er lave prisstigninger også en indikation på, at nogle virksomheder er pressede, hvilket vil føre til pres på lønnen for nogle grupper. Men viser det sig, at de positive tegn for økonomien bider sig fast, og virksomhederne opnår en forbedret indtjening, så vil det givetvis føre til krav om højere lønstigninger i de lokale forhandlinger for de fleste grupper.

Uddannelse, uddannelse, uddannelse

OK2012 havde også fokus på uddannelse, hvor man gennemførte en række administrative lettelser for brug af selvvalgt uddannelse samt gav mulighed for at akkumulere frihed til selvvalgt uddannelse. Endelig aftalte parterne at styrke rådgivning og konsulentbistand til uddannelsesarbejdet på virksomheden. Baggrunden for krav om ret til uddannelse er den hårde internationale konkurrence og udflytning af visse jobs, der gør, at lønmodtagerne hele tiden skal have de rigtige kvalifikationer for at komme ind i nye jobs med andre kvalifikationskrav.

Det mobile danske arbejdsmarked med mange jobskift i løbet af et arbejdsliv kræver således konstant opkvalificering, og dette forsøger fagforeningerne at gøre til en kollektiv sag, snarere end en individuel, via kompetenceudviklingsfondene og de mange offentlige efteruddannelsesstilbud. Op til forhandlingerne i OK2014 var der fokus på at videreudvikle disse tiltag, og Claus Jensen gjorde nærmest emnet til sit personlige mål, hvorpå hans første OK-forhandling i spidsen for CO-industri kunne måles. Derfor var det også usandsynligt, at CO-industri ville gå med til at aftale noget uden nye uddannelses tiltag, og det var næppe i DI's interesse at modsætte sig den nye Metal-formands mærkesag. Omvendt skulle uddannelse ikke gøre overenskomsten meget dyrere.

Kompromiset fra 9. februar indeholdt en række nyskabelser med blikket rettet mod opsigelsesperioden: En afskediget medarbejder med et opsigelsesvarsel på minimum 14 dage fik ret til to timers frihed med løn til at kunne gå i sin fagforening/a-kasse med henblik på at blive hjulpet bedst muligt videre med uddannelse og til at få et nyt job. Derudover fik ansatte med mindst seks måneders anciennitet i opsigelsesperioden mulighed for at efteruddanne sig i minimum en uge betalt af kompetenceudviklingsfonden IKUF. Og hvis en række øvrige betingelser er opfyldt, kan der nu samles op mod fem ugers uddannelse i opsigelsesperioden. Med disse nye bestemmelser gik man således i den stik modsatte retning af regeringen, som sammen med Enhedslisten i 2013 besluttede, at ledige ikke har ret til selvvalgt uddannelse under de første fire måneders ledighed.

CO-industri kom dog ikke igennem med ideen om en såkaldt individuel uddannelseskonto med uddannelseskredit, som medarbejderne kunne tage med sig, når de skifter jobs. Spørgsmålet er, om man her støder imod grænsen for arbejdsgivernes kollektivism; hvis en virksomhed betaler ind på en uddannelseskonto – i stedet for en kompetenceudviklingsfond for overenskomstområdet

³ FAOS Forskningsnotat nr. 137 Søren Kaj Andersen og Christian Lyhne Ibsen, *Forligsmuligheder på den smalle sti ud af krisen*, december 2013.

– kan afstanden mellem investeringen i medarbejderne og afkastet for denne investering måske blive for stor, idet medarbejderen kan bruge indbetalingen hvor som helst.

Fritvalgskontoen: Centraliseret individualisering

Et ofte overset element i overenskomsterne er den såkaldte fritvalgskonto, som blev indført ved OK2007. Kontoen indeholder bidrag fra arbejdsgiverne på baggrund af den ferieberettigede løn, og de ansatte kan bruge beløbet til betalt frihed, ekstra pensionsindbetaling eller seniorordningen. Ordningen er individuel, og hver medarbejder kan selv bestemme over sin konto – man har med andre ord individualiseret en del af overenskomstens goder. Omvendt er fritvalgskontoen også et eksempel på, hvad tidligere Metal-formand Thorkild E. Jensen kaldte et 'vindue' i forhandlingerne. I OK2007 blev det åbnet lidt på klem, og nu i OK2014 blev der åbnet lidt mere med en ekstra indbetaling på 1 procentpoint, således at det samlede bidrag i 2016 er på 2 procent af den ferieberettigede løn. Dermed har forhandlerne re-centraliseret en del af de 'tunge' kroner-ører-spørgsmål tilbage til branchevisse forhandlinger. Forløbet i OK2014 viste således også, hvordan CO-industri ud over mindstebetalingssatserne kan forhandle penge hjem til sine medlemmer, selvom lønnen fastsættes på arbejdspladsniveauet.

Nye procedureregler om vikarer

I optakten til OK2014 blev det klart, at en del tillidsrepræsentanter på industriens område var bekymrede over en øget brug af vikarer på virksomhederne. Særligt oplevede de tillidsvalgte en tendens til erstatning af faste stillinger med vikarstillinger, hvilket kunne synes paradoksalt på et arbejdsmarked, hvor det er let at afskedige medarbejdere, og hvor løn og ansættelsesvilkår for vikarer grundlæggende er de samme som de fastansattes. Ser man i de overordnede tal for udbredelsen af lønmodtagere med midlertidige stillinger fra Danmarks Statistik og Arbejdskraftundersøgelsen, synes der dog ikke at være en nævneværdig større brug af vikarer i industrien i de senere år, men der kan være større enkelt-virksomheder, hvor brugen er steget markant. Dette har medført en mistanke om, at arbejdsgivere i industrien bevidst forsøger at undgå fastansættelser.

Umiddelbart synes mulighederne for løsning af dette problem via overenskomsterne at være svære, idet man i forvejen har et vikarprotokollat, som er ganske vidtrækkende. Omvendt vidste hovedforhandlerne fra CO-industri, at de måtte komme frem til noget på dette punkt, da baglandet havde identificeret det som et problem, der skulle adresseres. Resultatet blev en proceduremæssig forbedring af de tillidsvalgtes mulighed for at sikre, at vikarer ikke misbruges. Konkret kan tillidsrepræsentanterne bede om at blive informeret om, hvilke lokalaftaler og kutymmer virksomheden har oplyst skal overholdes for de arbejdsfunktioner, der udføres af vikarer. Hermed kan de tillidsvalgte få indsigt i, om der er forskelle mellem de fastansatte og vikarerne. Ikke alle afdelinger var tilfredse med denne løsning. Industrigruppen i 3F Aalborg foreslog således deres medlemmer at stemme nej til industriforliget alene pga. vikarspørgsmålet.

Transport – løn, uddannelse og udenlandske vikarer

På transportområdet mellem DI/ATL og 3F/Transport var der forventet et hårdt forhandlingsforløb af to årsager. For det første er det traditionelt svært for forhandlerne på normallønsområdet at ramme niveauet for lønstigningerne i en økonomisk situation med stor usikkerhed. Som nævnt i begyndelsen af notatet, kan denne usikkerhed håndteres i de bevægelige lønsystemer, idet man lokalt kan tilpasse lønnen i de årlige lokalforhandlinger. Denne mulighed findes ikke på normallønsområdet, hvor forhandlerne skal ramme det 'rigtige' niveau med det samme. Med treårige aftaler er dette en svær øvelse. For det andet, og nok lige så vigtigt, blev forhandlingerne præget af spørgsmålet om udenlandske vikarer på transportområdet og en fagretlig sag mellem 3F og Kim Johansen Transport OÜ.

I januar 2014 varslede 3F konflikt imod Kim Johansen Transport Group, en dansk transportvirksomhed med hovedkontor i Greve, der via et datterselskab, Kim Johansen Transport OÜ med base i Estland, udfører transportopgaver i Danmark. 3F varslede konflikt, fordi man mente, at virksomheden brugte underbetalte vikarer via Kim Johansen Transport OÜ i køretøjer med dansk indregistrering, og at fagforeningen dermed havde en *faglig interesse* i at få overenskomstdækket dette arbejde (dvs. at arbejdet faldt inden for fagforeningens normale dækningsområde). Kim Johansen klagede derefter til Arbejdsretten for at få kendt hovedkonflikten ulovlig pga. manglede faglig interesse for 3F, idet medarbejderne var ansat i et estisk firma, og kørslen i Danmark var minimal i forhold til den samlede kørsel. Med andre ord blev det påpeget, at der hovedsagelig var tale om international kørsel. Sagen fik i årets første uger en del presseomtale og blev taget som udtryk for nogle arbejdsgivers kreative vikarstrategier for løndumping i transportsektoren med østeuropæiske vikarer, der ville undergrave de danske overenskomster.

3F Transport havde op til forhandlingerne meldt ud, at man ville have spørgsmålet om udenlandske vikarer med i forhandlingerne. Det parallelle forløb med sagsanlæg mod Kim Johansen kunne ikke tolkes som meget andet end et forsøg på at lægge pres på arbejdsgiversiden ved forhandlingsbordet. Samlet gav det derfor nogen usikkerhed om stemningen i forhandlingslokalet. Det lykkedes dog parterne at få en aftale på plads d. 26. februar. Blandt de nye protokollater findes to, der omhandler vikarer. Et der grundlæggende kopierer bestemmelserne fra industriens aftale om, at brugervirksomheden skal oplyse om de lokalaftaler og kutymer, man har bedt vikarbureauet overholde – jf. ovenfor. Dernæst nok et protokollat, som udvider en eksisterende overenskomstparagraf om adgang til et organisationsmøde vedrørende brug af ikke-overenskomstdækkede underleverandører til nu også at omfatte ikke-overenskomstdækkede vikarbureauer. Adgangen til et sådant møde beror på, at der er varslet eller iværksat en lovlig konflikt mod vikarbureauet, og at der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod DI-medlemsvirksomheden. Spørgsmålet er nu, hvordan dette vil fungere i praksis.

Den første knast i forhandlingerne – lønnen – blev også løst med lønstigninger, der traditionen tro lægger lidt til i forhold til reguleringen af mindstebeta-

lingssatserne for at kompensere for den manglende lokale lønforhandling. Således stiger normallønnen med 2,10 kr. det første år, 2,25 kr. det andet år og 2,40 kr. det tredje år.

Måske lige så vigtigt kom der en del forbedringer på uddannelsesområdet til transportarbejderne. For det første ved at parterne sænkede anciennitetskravet til kompetenceudviklingsfondens midler fra ni til seks måneder. Derudover kommer der mulighed for kompetenceafklaring for medarbejdere uden erhvervsuddannelse for at lette overgangen fra ufaglært til faglært. Endelig blev Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond etableret for at styrke samarbejdet lokalt om uddannelse på virksomhederne. Dette blev af 3F/Transports formand, Jan Villadsen, fremlagt som den egentlige sejr i OK2014.

Og hvordan gik det så med sagen om Kim Johansen? Den 9. april faldt der dom i sagen. Her fandt dommerne, at 3F ikke havde den fornødne faglige interesse i at opnå overenskomst med Kim Johansen Transport OÜ, da kørslen i Danmark udgjorde en beskedent andel af det samlede arbejde.

Byggeriet og udfordringen fra den udenlandske arbejdskraft

Ved overenskomstforhandlingernes opstart fremstod byggeriets forhandlinger som den nok sværeste nød at knække. Medlemmerne i 3F's Byggegruppe havde entydigt placeret nye værn mod social dumping som afgørende for opbakning til forhandlingsresultatet. En forpligtigelse til at sikre overenskomstdækning af underentrepriser (kædeansvar) og en sikring af, at udlændinge ikke generelt aflønnes på mindstebetalingssats (akkordafsnitstillæg) var hovedkrav, ganske ligesom det var ved forhandlingerne i 2012. Dengang afviste Dansk Byggeri kravene, og op til 2014-forhandlingerne var byggeriets arbejdsgivere meget tydelige i deres udmelding om, at svaret ville blive det samme denne gang. Som bekendt endte forhandlingerne i 2012 i en form for 'teknisk sammenbrud', idet man oversatte industriens protokollater, men intet aftalte om de særlige forhold i byggeriet. Men denne gang nåede man frem til en aftale, hvor det afgørende element blev et ganske ordrigt protokollat om udenlandsk arbejdskraft.

Den første del af protokollatet omhandler 'misforhold ved lønfastsættelsen'. Parterne starter med at erklære, at man er enige om, at der 'kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens mindstebetalingssats, idet der er tale om et "bevægeligt" lønsystem'. Endvidere hedder det, at der ved fastsættelsen af lønnen skal tages hensyn til medarbejdernes erfaring, uddannelse mv., og at lønnen påvirkes af, om der er mulighed for at arbejde på akkord. Parterne fremhæver i aftalen, at uenighed om, hvorvidt der foreligger misforhold ved lønfastsættelsen, kan behandles efter de fagretlige regler. Således er der lagt op til, at det bliver i det fagretlige regi, at det nærmere skal præciseres, hvornår der er tale om 'misforhold'.

Den anden del af protokollatet omhandler 'omgåelse (entrepriseforhold)' – som det hedder i overskriften. Parterne er enige om at modvirke omgåelse af overenskomsten og oplister herefter nogle eksempler på, hvornår der kan være tale om omgåelse. Det kan være virksomheder, der via selskabsretlige eller kontraktmæssige konstruktioner søger at omgå overenskomstmæssige forpligtigel-

ser. Eller det kan være en virksomhed, der trods grove brud på overenskomsten hos en underentreprenør indgår ny kontrakt med samme underentreprenør. Atter understreges det, at uenighed og tvivl om 'omgåelse' kan gøres til genstand for en fagretlig behandling.

Man kan således sige, at parterne er blevet enige om at søge afklaring via det fagretlige system vedrørende disse to spørgsmål. Eller sagt mere jævnt: Man er enige om at være uenige! Samtidig er det tydeligt, at de to elementer i aftalen så at sige spejler Byggegruppens krav om henholdsvis kædeansvar og akkordaf-savnstillæg uden at være nogen af de to ting. To yderligere forhold skal fremhæves ved aftalen. For det første, at den er midlertidig og således kun gældende for den nye overenskomstperiode. Her spiller det givetvis ind, at Dansk Byggeri ikke har det ubetinget godt med de bestemmelser om de såkaldte 48-timersmøder, som parterne aftalte i 2010. Vurderingen i Dansk Byggeri er, at nok er møderne et velfungerende værn mod social dumping, men der er for mange uvæsentlige spørgsmål, som bliver bragt ind i denne form for hastebehandling. Samtidig ser Byggegruppen netop disse regler som et af de mere effektive værn mod social dumping. Her er det med andre ord vanskeligt at gå ind og ændre på det aftalte – og det skete da heller ikke i denne overenskomstfornyelse, selvom det givetvis var på arbejdsgivernes tegnebræt. Den mere sikre vej er derfor at indgå midlertidige aftaler. For det andet er det i det nye protokollat fremhævet, at både hvad angår misforhold i lønfastsættelse og omgåelse af overenskomsten, så skal eventuelle sager behandles med 'ligefrem bevisbyrde'. Atter er det arbejdsgivernes erfaringer fra 48-timersmøderne, som spiller ind, da der her er 'omvendt bevisbyrde'. Med andre ord er det i 48-timersmøderne arbejdsgiverne, der ved mistanke om regelbrud skal bevise, at der er orden i sagerne. Men dette er altså ikke tilfældet med de nye bestemmelser.

3F's Byggegruppe har også en overenskomst med DI, da MT Højgaard og andre byggeentreprenører er medlem af DI. Det drejer sig om en mindre men væsentlig andel af de beskæftigede i branchen. Det blev hurtigt i forhandlingerne klart, at DI ikke var indstillet på at underskrive en aftale om misforhold og omgåelse, som den Dansk Byggeri havde aftalt med 3F. I DI's optik havde ikke mindst den retorik, der kom fra 3F efter aftaleindgåelsen med Dansk Byggeri, skabt usikkerhed om, hvad der lå særligt i den nye bestemmelse om 'omgåelse', og om der reelt var taget skridt i retning af et kædeansvar. Dernæst er der i forvejen misforholdsbestemmelser i overenskomsten, hvorfor DI mente, at det ville være rigtigst at samle sådanne bestemmelser under samme paragraf. Dette førte til et længere forløb med sammenbrudte forhandlinger og en tur i Forligsinstitutionen før DI og 3F's Byggegruppe havde en aftale på plads. DI fik en sammenkrivning af misforholdsbestemmelserne samt en lidt ændret tekst om omgåelse.

Hvad de nye aftaler om kan få af konsekvenser, kan man på nuværende tidspunkt kun gætte på. Dog må det være sikkert, at 3F nu leder efter de helt rigtige sager, der kan rejses vedrørende 'misforhold i lønfastsættelse' og 'omgåelse af overenskomsten'.

VVS og de fastlåste forhandlinger

Et af de mindre aftaleområder inden for byggebranchen, Blik & Rør og TEKNIQs VVS-overenskomst, kørte fast og fandt ingen forhandlingsløsning. Hermed var der tale om en gentagelse af forløbet fra 2012, hvor man heller ikke kunne enes. Som udgangspunkt handlede uenighederne her ikke om social dumping – og så gjorde de det alligevel i et vist omfang. Den væsentligste knast i forhandlingerne var de såkaldte værnebestemmelser i VVS-overenskomsten. Disse bestemmelser sikrer, at de aftalte prislister og indlagte akkorder skal efterleves af virksomhederne. Det betyder bl.a. også, at forbundet har adgang til at gennemføre en kontrolopmåling af et stykke arbejde, hvis der er mistanke om, at det er udført væsentligt billigere, end det bør efter prislisterne. En sådan kontrolmåling kan udløse en efterbetaling for en for lavt sat akkord.

TEKNIQ har argumenteret for, at det lokalt skal være muligt at indgå aftale om anden form for akkord (slumpakkord, bonussystem eller lign.). Ved lokal enighed ville man gerne have adgang til at aftale sig ud af prislisterne mod en aftalt mindsteløn, som ifølge TEKNIQ skulle være den personlige timeløn, dog max. 1,5 gange mindstelønnen. Hvis man ikke kunne nå til lokal enighed, skulle prislisterne være gældende i fuldt omfang. TEKNIQ har fremført, at en sådan ny fleksibilitet i lønsystemet er nødvendig, hvis produktivitet og løndannelse skal udvikles.

Blik & Rør ville dog ikke acceptere ændringerne og så forslaget som et initiativ, der både vil føre til et betydeligt løntab blandt medlemmerne og vil 'åbne døren til social dumping på vid gab', som forbundsformand Max Meyer udtrykte det. Forbundsformanden understregede, at værnebestemmelserne og de kontrolopmålinger, de giver mulighed for, er et effektivt værn mod social dumping, og at det var uforståeligt, at TEKNIQ stillede dette krav, da værnebestemmelserne er med til at sikre, at der konkurreres på lige vilkår og til en ordentlig løn.

En udløber af de sammenbrudte forhandlingsforløb i 2012 og 2014 kom på TEKNIQs generalforsamling i slutningen af maj, hvor formanden, direktør Søren Skræddergaard, lagde op til en diskussion om, at virksomheder fremover skulle kunne være tilknyttet eller associeret organisationen uden at være overenskomstdækket. Med formandens ord er forhandlinger med Blik & Rør 'som en tur på Arbejdmuseet', da forbundet ifølge formanden forsøger at fastfryse regler og et system fra 'en svunden tid'. Søren Skræddergård understregede, at han er tilhænger af den danske model, men at det er nødvendigt, at aftalesystemet tilpasses og udvikles i en tid med international konkurrence. Reaktionen i Blik & Rør har været, at skulle det komme til, at der er virksomheder uden overenskomst, så vil de blive mødt af et krav om tiltrædelsesoverenskomst – man vil ikke acceptere 'B-medlemmer i TEKNIQ'⁴.

Nok et efterspil til forhandlingerne vedrørende VVS-overenskomsten kommer fra lønmodtagersiden og omhandler spørgsmålet om, hvorvidt overenskomsten er en normalløns- eller mindstebetalingsoverenskomst. Allerede under tilblivelsen af mæglingsskitten i Forligsinstitutionens regi, som bl.a. skulle samle den forliste VVS-overenskomst op, argumenterede LO for, at prislisterne skulle

⁴ Licitationen – Byggeriets Dagblad, den 27.5.2014.

reguleres i forhold til de stigninger, der var aftalt på normallønsområdet. Baggrunden var, at det ellers ville blive den anden overenskomstfornyelse, hvor blikkenslagerne ikke ville få nogen justering af de løndele, der baseres på prislisterne. Forligsmanden afviste kravet med henvisning til, at VVS-overenskomsten er en mindstebetalingsoverenskomst. Dette har så sidenhen fået Blik & Rør til at anlægge en fagretlig sag, hvori man hævder, at overenskomsten er at betragte som en normallønsoverenskomst. Argumentet er, at når man ikke har adgang til en lokal forhandling om justering af prislisterne, så skal overenskomsten *de facto* betragtes som en normallønsoverenskomst. Mere generelt handler det om, at man på fagforeningssiden er bekymret over, at den manglende regulering af prislisterne kan gøre det attraktivt for arbejdsgiverne at sidde med armene over kors i forhandlingerne og vente på, at man bliver samlet op af mæglingsskitsen og altså dermed undgår stigninger på prislisterne.

Malmestrene blokeret

Hvor man kan sige, at det lykkedes Dansk Byggeri og 3F at få balanceret en aftale i mål, så kørte man til gengæld fast på malerområdet, da Danske Malermestre fik underkendt den aftale, man havde indgået med Malerforbundet i DA. Parterne var nået frem til en aftale, hvori det hed, at arbejdet skulle være overenskomstdækket, hvis det blev givet videre til en underentreprenør – altså en form for kædeansvar. Aftalen blev underkendt af Dansk Arbejdsgiverforenings hovedbestyrelse. Formanden for Danske Malermestre, Per Vangekjær, beklagede det og henviste til, at det 'nu en gang er de betingelser, vi er underlagt, når vi er med i et større fællesskab'. Kædeansvaret var en del af en pakke, man havde forhandlet på plads, hvori også indgik, hvad Malerforbundet kaldte 'kraftige' imødekommelser til arbejdsgiverne på kørepenge, arbejdstid og satser ved udearbejde⁵. På den baggrund var parterne enige om, at man var kørt fast på et principielt spørgsmål, og at der ikke var grund til at spille forligsmandens tid. Man gjorde altså ikke forsøget på at nå frem til en aftale med hans mellemkomst.

Det er ikke første gang, at DA har vendt tommelfingeren nedad til en aftale indgået mellem Malerforbundet og Malermestrene. I 2012 var parterne på vej til at indføre et id-kort i branchen, hvilket ligeledes blev stoppet af DA. Overordnet kan forløbet ses som udtryk for, at mange mindre og mellemstore virksomheder oplever sig som presset af unfair konkurrence fra udenlandske virksomheder – fx underentreprenører – og derfor i et vist omfang ser et interessefællesskab med de faglige organisationer, der ligeledes bliver presset af disse virksomheder og deres medarbejdere.

I Malerforbundet var frustrationen stor, og formand Jørn Erik Nielsen erklærede, at DA's blokade var udtryk for, at det decentrale aftalesystem ikke fungerer⁶. Efterfølgende har Malerforbundet ligesom Blik & Rør rejst en sag med en påstand om, at deres overenskomst er at betragte som en normallønsoverenskomst – jf. ovenfor. Således vil der også her komme et fagretligt efterspil på overenskomstfornyelsen. Her kan det tilføjes, at der foreligger tidligere kendel-

⁵ Licitationen – Byggeriets Dagblad, den 6.3.2014.

⁶ Modkraft.dk, den 6.3.2014.

ser, der peger på, at maleroverenskomsten skal betragtes som et normallønsområde.

Butiksoverenskomsten – dialog om deltid

Butiksoverenskomsten er et mindstebetalingsområde og følger derfor helt overordnet industriens aftale. Men der var også en række særlige spørgsmål, der kom til at præge denne aftale. HK HANDEL har længe været bekymret for den relativt store stigning i omfanget af deltidsansættelser, man har set i branchen. Udviklingen kan langt hen ad vejen forklares med liberaliseringen af Lukkeloven i 2012, der stort set fjernede alle lukketidsregler. Den udvidede åbningstid er i mange butikker blevet dækket med deltidsansættelser. Som reaktion på denne udvikling, vil HK HANDEL gerne sikre sig, at dem, der ønsker en levevej i detailhandlen, også får mulighed for det via fuldtidsansættelser. Det spiller givetvis også ind for HK HANDEL, at det er vanskeligere at organisere ufaglærte på deltid end fuldtidsansatte, som ofte vil have en længere karriere i butiksfaget. Denne sammenhæng kommer også til udtryk ved, at HK HANDELs formand, Per Tønnesen, samtidig har arbejdet for forbedrede uddannelsesmuligheder for de butiksansatte.

I den indgåede aftale har HK HANDEL fået en hensigtserklæring om øget beskæftigelse – dvs. længere arbejdstid – for deltidsansatte. Parterne er enige om, at der skal være øget opmærksomhed og information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i den enkelte virksomhed og mere fokus på de ansattes individuelle ønsker om ned- eller opnormering af den aftalte arbejdstid. Om end her blot er tale om en hensigtserklæring, lægger HK HANDEL vægt på, at dette nu giver mulighed for at tage spørgsmålet om antallet af deltidsansatte op i de enkelte butikker. Således vil HK HANDEL opfordre medlemmerne til at tage spørgsmål om ønsker til arbejdstiden op i de samtaler, man har med butikschefen og andre ledere. Der skal også skabes opmærksomhed om, hvorvidt deltidsansatte, der stopper, bare bliver erstattet med nye deltidsansatte fremfor at undersøge mulighederne for flere fuldtidsansættelser.

Dansk Erhverv og HK HANDEL enedes om, at løn til elever bliver forhøjet med 1,5 procent om året i den treårige aftaleperiode. Dette er lavere end i industriaftalen, hvor stigningen er på 1,9 procent per år. Dette viser, at det ikke altid er sådan, at de øvrige forhandlingsområder følger resultaterne fra industriens overenskomst. Baggrunden er, at særligt Dansk Erhverv vil undgå, at gabet mellem elevløn og mindstesatserne for de ordinært ansatte ikke til stadighed bliver snævret ind via forholdsvis højere lønstigninger til eleverne. Udfordringen på butiksområdet er, at der modsat industrien, er forholdsvis mange i fx dagligvarebutikker, der er aflønnet tæt på overenskomstens mindstesats.

Nok et spørgsmål, der har ligget Dansk Erhverv på sinde i forhandlingerne, drejer sig om butikkernes såkaldte selvadministration af kompetencefondsmidler. Større butikker og butikskæder har adgang til selv at administrere og udbetale midler i henhold til overenskomsten. Forudsætningen er, at virksomheden har nedsat et uddannelsesudvalg, der er paritetisk sammensat. Tærsklen for muligheden for selvadministration blev sat ned fra 90 til 80 ansatte. Men nok vigtigere for Dansk Erhverv i denne sammenhæng er det, at virksomheder, der selv-

administrerer, fremover får ret til at udtage et administrationsbidrag til virksomheden. HK HANDEL har generelt positive erfaringer med selvadministration af midlerne og fremhæver her, at det har vist sig, at de selvadministrerende virksomheder får uddannet en større andel af ufaglærte til faglærte end de ikke-selvadministrerende.

Den fornyede HORESTA-overenskomst

Overenskomsten for hotel-, restaurant- og turisterhvervet mellem HORESTA og 3F har gennem længere tid været presset. HORESTAs medlemmer har hævdet, at det reelt var umuligt for dem, at drive deres virksomhed inden for rammerne af overenskomsten. Stive faggrænser og lønninger til ufaglærte, der lå på niveau med de faglærtes løn, var blandt klagepunkterne. Den såkaldte Vejlegårdssag havde også sit udspring i, at restauratør Amin Skov havde valgt Kristelig Fagforenings billigere overenskomst fremfor 3F-overenskomsten. På den anden side har 3F/Privat, Service, Hotel og Restauration stået fast på lønniveauet i overenskomsten og argumenteret for, at faggrænserne er nødvendige for at undgå en udvanding af branchens faglighed, hvor eksempelvis faglærte kokke bliver sat til at servere.

Optakten til forhandlingerne var blevet yderligere tilspidset, da en række store hotelkæder som Scandic, Comwell, Brøchner og Cabinn i 2013 valgte at melde sig ud af HORESTA og ind i Dansk Erhverv med det erklærede formål at få bedre overenskomster. Derudover havde syv spisesteder i Viborg og 11 caféer i Aarhus opsagt deres overenskomster med 3F tilbage i 2012. Op til forhandlingerne var der således pres på begge parter for at løse et fælles problem; den vigende overenskomstopbakning fra arbejdsgiverne.

Den fornyede overenskomst indeholder fx et helt nyt lønsystem for tjenerne, så der fremover bliver en klarere forskel på aflønningen af faglærte og ufaglærte tjenerne. Målsætningen er at gøre det mere attraktivt for tjenerne at tage en erhvervsfaglig uddannelse. I dag er kun 15 procent af tjenerne faglærte. Derudover kunne HORESTA fortælle sine medlemmer, at lønnen for en vis gruppe – helt atypisk for OK-forhandlinger – er blevet sænket. Desuden er der kommet en øget fleksibilitet i overenskomsten i form af en udbygget adgang lokalt til at indgå aftaler om bl.a. arbejdstidens tilrettelæggelse. 3F fik med aftalen desuden en sundhedsordning og tillidsrepræsentanter for elever.

I kølvandet på OK2014 er der opstået uklarhed om, hvilken overenskomst de førnævnte hotelkæder, som meldte sig ind i Dansk Erhverv før OK2014, får. Forligsmand Asbjørn Jensen udformede et mæglingsforslag for hotellerne på baggrund af deres gamle HORESTA-overenskomst og med bestemmelser fra det generelle mæglingsforslag. Men 3F fastholdt, at hotellerne fortsat skulle være omfattet af HORESTA-overenskomsten og dermed få de nye bestemmelser fra OK2014. Til Berlinske udtalte forhandlingsleder John Frederiksen fra 3F: 'Vi kan ikke have, at virksomhederne kan shoppe rundt blandt arbejdsgiverorganisationerne efter forgodtbefindende. Vi har ingen problemer med, at de enkelte hoteller har deres egen virksomhedsoverenskomst, men hvis ikke vi kan blive enige, må de følge vores nye aftale med HORESTA'. På fagforeningssiden ser man sagen som udtryk for intern konkurrence blandt arbejdsgiverorga-

nisationerne om medlemmer og finder det uacceptabelt, at det sker på 'overenskomstens pris'. Dansk Erhverv på sin side holder fast i, at alt er foregået som det skal med opsamlingen af hotellerne via forligsmandens mæglingsskitse. HORESTA holder dog fast på, at pga. bestemmelser i deres overenskomst skal hotellerne i Dansk Erhverv følge deres nye overenskomst. Sagen er nu sendt til faglig voldgift.

Drama i slagterierne

På slagteriområdet var det helt store spørgsmål, hvordan dramaet på Danish Crown-slagterierne ville påvirke forhandlingerne mellem NNF og DI. Ville man følge industriforliget mellem CO-industri og DI, eller ville arbejdsgiverne gå efter en lønnedgang i overenskomsterne, som Danish Crown havde meldt ud op til OK2010? Tilbage i september 2013 havde de ansatte nedstemt et forslag fra ledelsen og tillidsmandskollegiet om afgivelse af midler fra de ansattes løn, pension, søgnehelldagsbetaling eller fritvalgskonto til investering i produktion af slagtesvin i Danmark. Aftalen skulle vende manglen på slagtesvin i Danmark samtidig med, at den nedbragte omkostningsniveauet på slagterierne. Man kan sige, at forkastelsen af forslaget viste, at de ansatte ikke troede på eller ville projektet om at redde arbejdspladser ved at afgive løn.

Fra NNF's formand, Ole Wehlast, var der også lagt op til en ren afvisning af lønnedgang på trods af den store udflytning af arbejdspladser inden for slagteriområdet (ca. 8.000 jobs inden for Danish Crown-koncernen på en tiårig periode) i særdeleshed til Tyskland, hvor lønningerne er væsentligt lavere og stykprisen for svin er højere. I februar lagde Danish Crown op til, at slagteriarbejderne skulle give afkald på de overenskomstmæssige lønstigninger frem til 2018, hvilket NNF sagde klart nej til. Hermed var der også lagt op til svære forhandlinger mellem NNF og DI, og det viste sig, at DI videreførte den hårde linje over for NNF, hvormed man ikke bare ville give lønstigninger som set på andre aftaleområder. Dette førte til et yderst vanskeligt forhandlingsforløb, hvor NNF stod fast på sammenhængen med de øvrige aftaleområder og et endeligt sammenbrud efter 62 timers forhandlinger i Forligsinstitutionen.

Dermed var det også tydeligt, at slagterierne skulle med via sammenkædning. Forløbet viste, at DI havde fulgt Danish Crowns ønske om et opgør med slagteriarbejdernes løn – også selvom man vidste, at denne strategi ganske sikkert ville føre til sammenbrud pga. NNF's modstand. Omvendt blev parterne sideløbende enige om, at lokalaftaler om løn, der måtte vedrøre overenskomstens lønstigninger, skal have organisationernes accept. Hermed fik NNF en vis styring med, hvilke aftaler der kan indgås lokalt på bagkant af OK2014-forløbet.

Det er siden kommet frem, at Danish Crowns ledelse har brugt ganske hårde og utraditionelle metoder i deres forhandlinger med tillidsrepræsentanterne. Således kunne Politiken d. 21. juni dokumentere, at ledelsen havde taget tillidsrepræsentanterne fra fem slagterier én for én og forelagt dem et ultimatum om at gå 5 procent ned i løn og aflevere 5 procent af lønnen til et medarbejderinvesteringsselskab – uden at give dem mulighed for at drøfte dette med deres kollegaer. Alternativet var fyringer eller lukninger. Forløbet er blevet bekræftet

af Danish Crowns ledelse samt NNF. Tillidsrepræsentanterne modstod presset, og man har som nævnt sidenhen involveret DI og NNF i forhold, der berører lønbestemmelserne i overenskomsten.

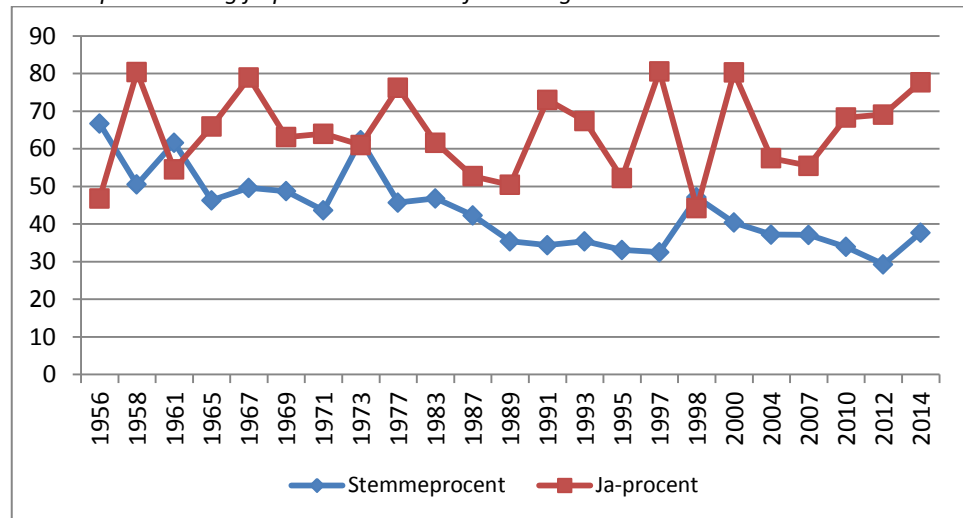
Efter OK2014 på slagteriområdet gik regeringen som bekendt ind på slagteriområdet med en Aftale om Vækstplan for Fødevarer d. 2. april 2014, blandt andet med en treårig forsøgsordning med Medarbejderinvesteringsselskaber, der skal være med til at løse landbrugets finansieringsproblemer og dermed øge svineproduktionen. Den model blev mere eller mindre brugt på Bornholm, hvor DI, NNF og regeringen fandt frem til en aftale, hvor medarbejderne kan investere midler fra fritvalgskontoen i et medarbejderinvesteringsselskab, der skal investere i produktionsapparatet på slagteriet i Rønne i en periode på fem år. Den store forskel mellem denne aftale og aftalen fra september 2013 er, at medarbejderne på Bornholm får årlig tilbagebetaling på investeringen, når der er opnået omkostningsbesparelser ved investeringerne på 25 millioner kr. om året – dog tidligst i 2017. Aftalen blev stemt hjem med stort flertal. Hermed er der muligvis – trods parternes gentagne insisteren på Bornholmeraftalens særegenhed – åbnet for lignende aftaler på andre slagterier.

Urafstemningsresultatet

Spørgsmålet var, om disse resultater ville være nok for fagforeningernes medlemmer, og for det andet, om stemmeprocenten kunne trækkes op. Ved OK2012 kom stemmedeltagelsen ned under 30 procent, hvilket blev udlagt som lidt af en demokratisk katastrofe. For at forkaste et mæglingsforslag skal minimum 25 procent af de stemmeberettigede stemme nej, og man var ved at komme i den urealistiske situation, at samtlige stemmer skulle være nej-stemmer for overhovedet at kunne forkaste mæglingsforslaget. Derfor satte en del forbund alle sejl til for at få stemmedeltagelsen op. Det lykkedes. For hele LO-området blev stemmedeltagelsen 37,7 procent – det højeste siden år 2000 – og med en ja-procent på 77,3 procent var der historisk stor opbakning til resultaterne (se figur 1). Siden 1956 har der blot fire gange gennem 23 overenskomstfornyelser været en større andel ja-stemmer end ved OK2014.

Dansk Metal, 3F og HK/Privat havde meldt klart ud, at høj stemmedeltagelse var et succeskriterium oven på den pauvre deltagelse i 2012. Metals nye formand, Claus Jensen, havde bundet sig op på en målsætning på hele 50 procent, og i HK/Privat ville man nå 40 procent. Begge forbund brugte en række nye midler for at nå målene som fx tillidsrepræsentanter udstyret med iPads, der kunne registrere stemmeafgivning via CPR-nummer på medlemmer. Derudover gennemførte afdelingerne virksomhedsbesøg med stemmebokse, e-mail-rykkere samt personlige telefonopkald. Metal nåede op på 43,7 procent, hvorimod HK/Privat kom op på hele 50 procent. For hele CO-industri lå stemmeprocenten på 42 procent, og med 83,1 procent ja-stemmer var der altså stor opbakning.

Stemmeprocenter og ja-procenter ved urafstemninger 1956-2014



Kilder: LO og FAOS

Det var dog ikke lutter solstrålehistorier. I HK HANDEL besluttede man at eksperimentere med udelukkende at bruge sektorforbundets elektroniske portal med NemID-adgang til stemmeafgivning. Dette eksperiment mislykkedes, og kun 13 procent afgav stemme blandt HK HANDELS medlemmer. De højeste stemmeprocenter finder man hos NNF (64 procent), Malerforbundet (52,2 procent) og Blik & Rør (45,1 procent). De to sidstnævnte forbund stemte i øvrigt nej til resultaterne i stor stil, henholdsvis 83,4 procent og 91,6 procent, angiveligt pga. forhandlingerne om social dumping.

Perspektivering: Det fortsatte spil om værn mod social dumping

Som nævnt indledningsvist er konklusionen på OK2014, at forløbet bekræftede aftalesystemets legitimitet, idet alle store aftaleområder kunne forhandle resultater i hus, urafstemningen på lønmodtagersiden fik en højere stemmeprocent end set længe, og der blev et meget klart ja til resultatet. Når dette er slået fast, er det klart, at der er spørgsmål, hvor det er vanskeligt for arbejdsmarkedets parter at få enderne til at mødes. Det gælder først og fremmest nye initiativer i relation til udenlandsk arbejdskraft og forekomsten af social dumping. Samtidig har spørgsmål om værn mod social dumping i høj grad været på dagsordenen efter overenskomstfornyelsen. Der har været nye politiske aftaler, som atter har understreget, at emnet, social dumping, udfordrer de traditionelt gode samarbejdsrelationer mellem organisationerne på arbejdsmarkedet.

Vi skrev i vores optaktsnotat til overenskomstforhandlingerne, at mange på arbejdsgiversiden ser det som åbenlys forumshopping, når fagbevægelsen arbejder for tiltag som kædeansvar og andre værn mod social dumping både i overenskomstsammenhæng og i relation til det politiske system⁷ ([se tidligere](#)

⁷ FAOS Forskningsnotat nr. 137 Søren Kaj Andersen og Christian Lyhne Ibsen, *Forligsmuligheder på den smalle sti ud af krisen*, december 2013.

[forskningsnotat](#)). Omvendt har flere faglige ledere undret sig over, at arbejdsgiverne ikke vil anerkende, at der er problemer med løndumping mv., hvorfor man også gerne ser, at arbejdsgiverne i højere grad 'tager ansvar for aftalesystemet'. Vi påpegede også i notatet, at det var nyt, at overenskomstrelaterede spørgsmål såsom brug af arbejdsklausuler ved udbud af offentlige opgaver gik hen og blev et centralt tema i efterårets kommunalvalgkamp. På samme vis gik det med diskussionen om kædeansvar, da flere kommuner allerede havde bestemt sig for, at arbejdsklausulerne skulle indeholde et kædeansvar i den situation, hvor leverandøren af den pågældende ydelse vælger at lægge opgaven ud i en underentreprise.

Siden overenskomstfornyelsen kom valget til Europa Parlamentet og dermed også en fornyet debat om kædeansvar. Denne gang foranlediget af EU's såkaldte håndhævelsesdirektiv, der skal sikre en korrekt brug og administration af udstationeringsdirektivet. Flere kandidater fra Socialdemokratiet og videre ud på den politiske venstrefløj erklærede, at et kædeansvar ville være vejen frem i Danmark. Dette har dog ikke påvirket regeringen, der ikke har taget denne idé til sig, om end den er blevet diskuteret flere gange – særligt med Enhedslisten. Til gengæld kom der d. 13. juni et nyt cirkulære om arbejdsklausuler, som blev aftalt mellem regeringen og Enhedslisten som en del af finanslovsaftalen for 2014. Formålet med cirkulæret er at opdatere den tidligere version fra 1990 med henblik på den mere omfattende brug af arbejdsklausuler i dag ude i kommunerne. Cirkulæret om arbejdsklausuler skal sikre, at ansatte, der arbejder i virksomheder, som udfører opgaver for offentlige myndigheder, får sædvanlige løn- og arbejdsvilkår, som det hedder. Cirkulæret bygger på ILO-konvention nr. 94, som Danmark tiltrådte tilbage i 1955. Her er altså tale om en gammel konvention, som har fået ny aktualitet.

Formuleringen 'sædvanlige løn- og arbejdsvilkår' dækker over langstrakte problemer i processen med tilblivelsen af det nye cirkulære. Regeringen havde inviteret LO og Dansk Arbejdsgiverforening til drøftelser om udformningen af cirkulæret, men der kunne ikke opnås enighed. Således har regeringen valgt at arbejde videre uden parternes mellemkomst. Ved fremlæggelsen af aftalen kom DA's kritik også prompte. DA argumenterer for, at cirkulæret er på kollisionskurs med EU-retten – mere specifikt udstationeringsdirektivet – idet Danmark har valgt ikke at fastlægge krav til bl.a. løn i vores udstationeringslov. DA mener således ikke, at man kan bruge ILO 94 til at stille lønkrav til udenlandske virksomheder, der løser opgaver i Danmark. DA mener, at regeringen risikerer 'et selvmål af dimensioner', hvor man nok kan pålægge danske virksomheder klausulerne, men ikke virksomheder fra andre EU-lande⁸. Det er dog ikke en udlægning, man deler i de relevante ministerier, og LO har budt det nye cirkulære velkommen – næstformand Lizette Risgaard udtaler, at arbejdsklausuler er et 'rigtig godt redskab', der sikrer danske lønmodtagere mod social dumping⁹.

Bag DA's juridiske bekymringer og LO's positive velkomst gemmer der sig et slagsmål mellem fagforeningerne og arbejdsgiverne om, hvad lønnen skal

⁸ Licitationen –Byggeriets Dagblad, den 17. juni 2014.

⁹ http://www.lo.dk/Nyheder/Nyhedsarkiv/2014/06/Arbejdsklausuler_LRI.aspx

være. Det var et hovedspørgsmål, da LO og DA forlod drøftelserne om det nye cirkulære. Udfordringen i det nye cirkulære er, at der bliver talt om 'sædvanlig løn' og henvist til kollektive overenskomster 'indgået af de for det pågældende faglige område mest repræsentative arbejdsmarkedsparter', samt at overenskomsten er landsdækkende. Hermed er der trukket en direkte linje tilbage til overenskomstfornyelsen mellem Dansk Byggeri og 3F. Deres nye aftale om 'misforhold ved lønfastsættelsen' og dermed spørgsmålet om en forholdsmæssig løn – altså den rigtige løn – omhandler netop også uenighed om, hvad lønnen skal være, jf. ovenfor. Grundlæggende drejer det sig om det bevægelige mindstebetalingssystem, hvor mindstebetalingssatsen kan være fx 120 kr. per time samtidig med, at gennemsnitslønnen for det pågældende arbejde er fx 160 kr. per time. Hvis det så er tilfældet, at en større gruppe udlændinge på en byggeopgave alle får 120 kr. per time, er det så udtryk for 'misforhold ved lønfastsættelsen'? Med andre ord er der taget behørigt hensyn til deres kvalifikationer, erfaringer mv.? Det er dette spørgsmål, som byggeriets parter så at sige er enige om at være uenige om. Og trods de juridiske indvendinger er det en uenighed, der også ligger i DA's og LO's holdninger til det nye cirkulære om arbejdsklausuler. Med henvisningen til ILO konvention 94 i cirkulæret er der lagt op til, at det – som nævnt ovenfor – er de mest repræsentative og landsdækkende overenskomster, der skal følges.

Netop arbejdsklausulernes betydning på bygge- og anlægsområdet understreges af, at staten skal bruge dem, mens kommuner og regioner henstilles at benytte dem. I den netop indgåede økonomiaftale mellem regeringen og KL angiver KL, at stort set alle kommuner nu anvender arbejdsklausuler¹⁰. Hertil kommer, at en lille snes er gået skridtet videre og har indført kædeansvar¹¹. Her skal det tilføjes, at kommunerne i de store byer er blandt dem, der er gået hele vejen. Når vi samtidig ved, at sådan groft sagt halvdelen af de bygge- og anlægsopgaver, der udføres herhjemme ligger i offentligt regi, så er det med andre ord regler, som er ved at få en betydelig gennemslagskraft.

Nok et lovgivningsinitiativ på området kom tidligere i juni, da regeringen, Enhedslisten og SF aftalte, at alle byggearbejdere på danske byggepladser skal bære id-kort, et såkaldt 'sikkerhedskort' fra 2015. Et lignende id-kort kendes fra Norge og har til hensigt at modvirke social dumping samt omgåelse af skatte- og arbejdsmiljølovgivning. På kortet, som alle lønmodtagere i branchen skal have, vil der være oplysning om bl.a. navn, arbejdsgiver, social sikring, obligatorisk arbejdsskadeforsikring, hvis lønmodtageren er socialt sikret i Danmark, og eventuel erhvervsforsikringsdækning. I LO-fagbevægelsen har man længe argumenteret for id-kortet, mens DA konstaterer, at der allerede gælder krav om, at medarbejdere skal kunne legitimere sig over for myndighederne, ligesom medarbejdere skal være omfattet af dansk eller udenlandsk arbejdsskadeforsikring, og udenlandske virksomheder skal være registreret i RUT-registret. På den baggrund karakteriserer DA's administrerende direktør aftalen som 'uforståelig

¹⁰ http://www.kl.dk/ImageVaultFiles/id_68170/cf_202/-konomiaftale_for_2015.PDF, side 8

¹¹ Licitationen – Byggeriets Dagblad, den 17. juni 2014.

og trist', da det nye id-kort ifølge DA ikke følger noget nyt til allerede eksisterende regler og derfor kun kan ses som havende et reelt mål, 'at gøre tilværelsen vanskeligere for udenlandske medarbejdere i Danmark'¹².

Hermed blev det nok en gang understreget, at initiativer til nye værn mod social dumping i høj grad skiller vandene mellem arbejdsmarkedets parter.

¹² DA Opinion, den 11. juni 2014.